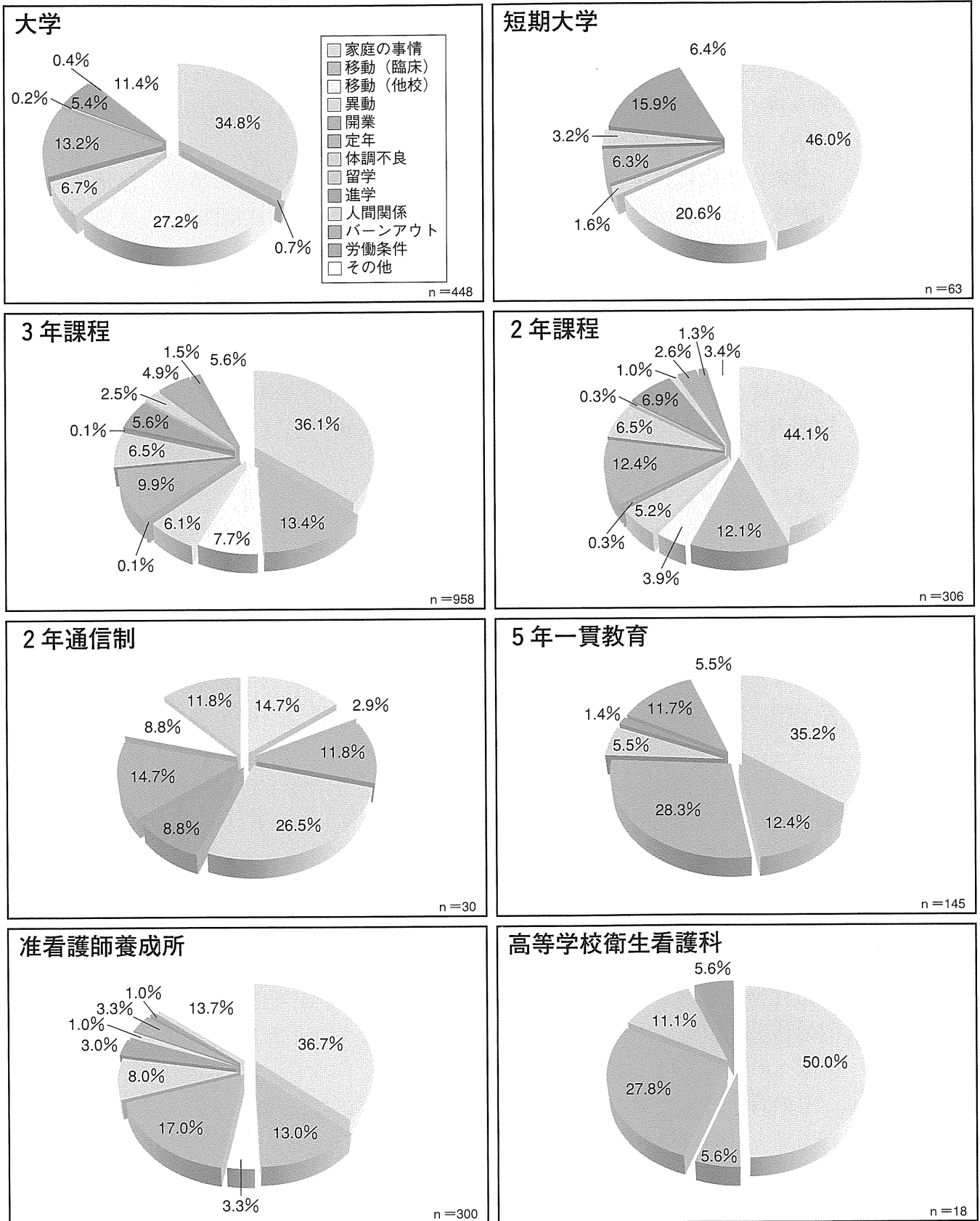


図9 教育課程別離職理由とその比率



前項で示された離職増加傾向の実態からその理由について確認する必要性から平成16年から5ヵ年の教育課程別の離職理由について回答された事項を項目別に詳細に分析を試みた。回答欄には事由と件数が一致しないものは不明とした。そこで、当初、不明として分析を試みたが、比率が50%近くになることから今回は、明確に記載されていた事由に基づいて分析したことを付記する。

なお、事由は以下の通りに区分し分析を試みた。「家庭の事情：育児、介護など」、「移動：臨床に戻る」、「移動：他看護師養成機関」、「異動：昇格、配置換えなど」、「開業」、「定年」、「体調不良」、「留学」、「進学：大学・大学院」、「人間関係」、「バーンアウト：自信喪失、疲弊感」、「労働条件」、「その他：死亡、転職」。

その結果、大学では1位(34.8%)が家庭の事情、2位(27.2%)は他看護師養成機関への移動、3位(13.2%)が定年であり、以下体調不良などであった。短期大学では1位(46.0%)が家庭の事情、2位(20.6%)は他看護師養成機関への移動、3位(16%)は進学であった。

次に3年課程をみると、1位(36.1%)は家庭の事情、2位(13.4%)臨床への移動、3位(9.9%)が定年となっていた。以下、他看護師養成機関へ移動(7.7%)していた。2年課程においては1位(44.1%)は家庭の事情、2位(12.4%)定年、3位(12.1%)が臨床への移動であった。以下、体調不良や進学であった。2年通信制1位は体調不良、2・3位は家庭の事情ならびにバーンアウトであった。准看護師養成では1位(36.7%)家庭の事情、2位(17.0%)定年、3位(13.0%)その他(死亡・転職)となっていた。

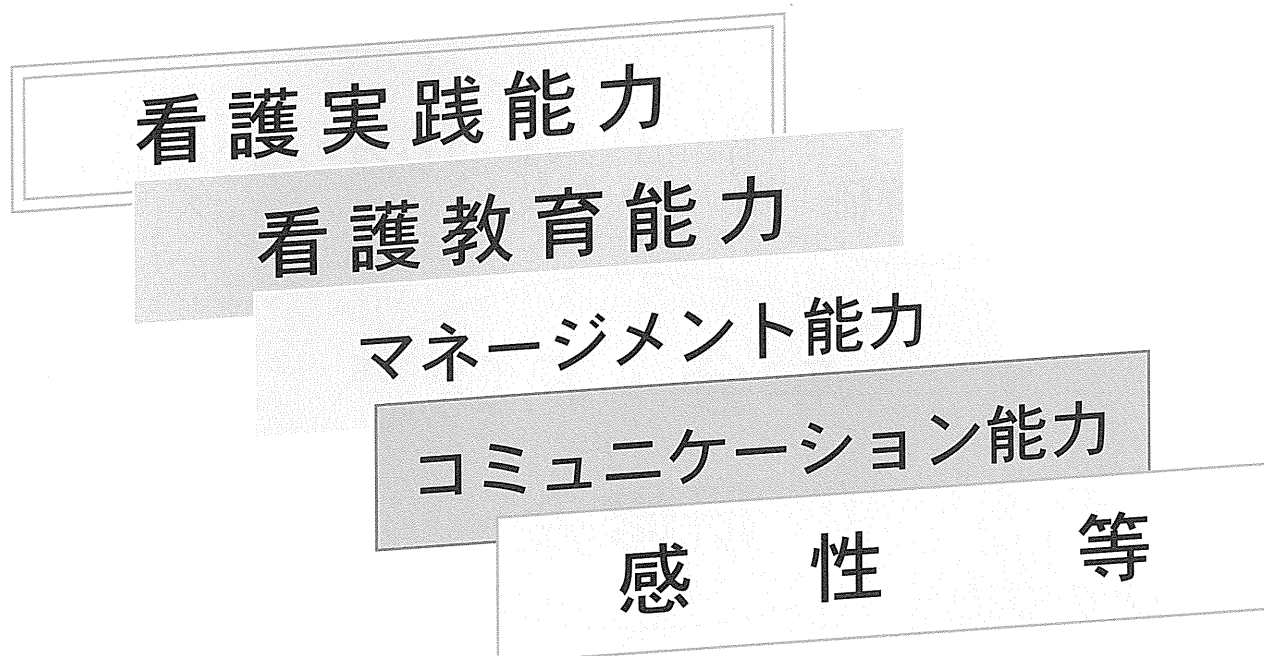
また、5年一貫校では1位(35.2%)家庭の事情、2位(28.3%)定年、3位(12.4%)臨床への移動であった。衛生看護科においては1位(50.0%)家庭の事情、2位(27.8%)定年、3位(11.1%)体調不良によるものであった。

以上の結果からいずれの教育課程においても離職の理由は「家庭の事情」であり、本邦特有の女性の就業形態が反映されていると考えられた。また、特徴的な傾向として、大学および短期大学ではいずれも他看護師養成機関への移動となっている事実は全国的に看護系大学が新設され、大学相互間の移動が頻発していることが推測された。3・2年課程では2・3位が臨床への移動となっている。

その背景には、近年、看護職は高度専門職志向の高まりから認定・専門看護師を目指す場合、現場での実務が必須であることから進路を決定していると推測される。また、比較的バーンアウトや体調不良による離職も多いことに注目しその背景についても検討が必要である。

9. 本調査協力校の看護教員が考えている「看護教員に求められる能力」分析結果
(図10)

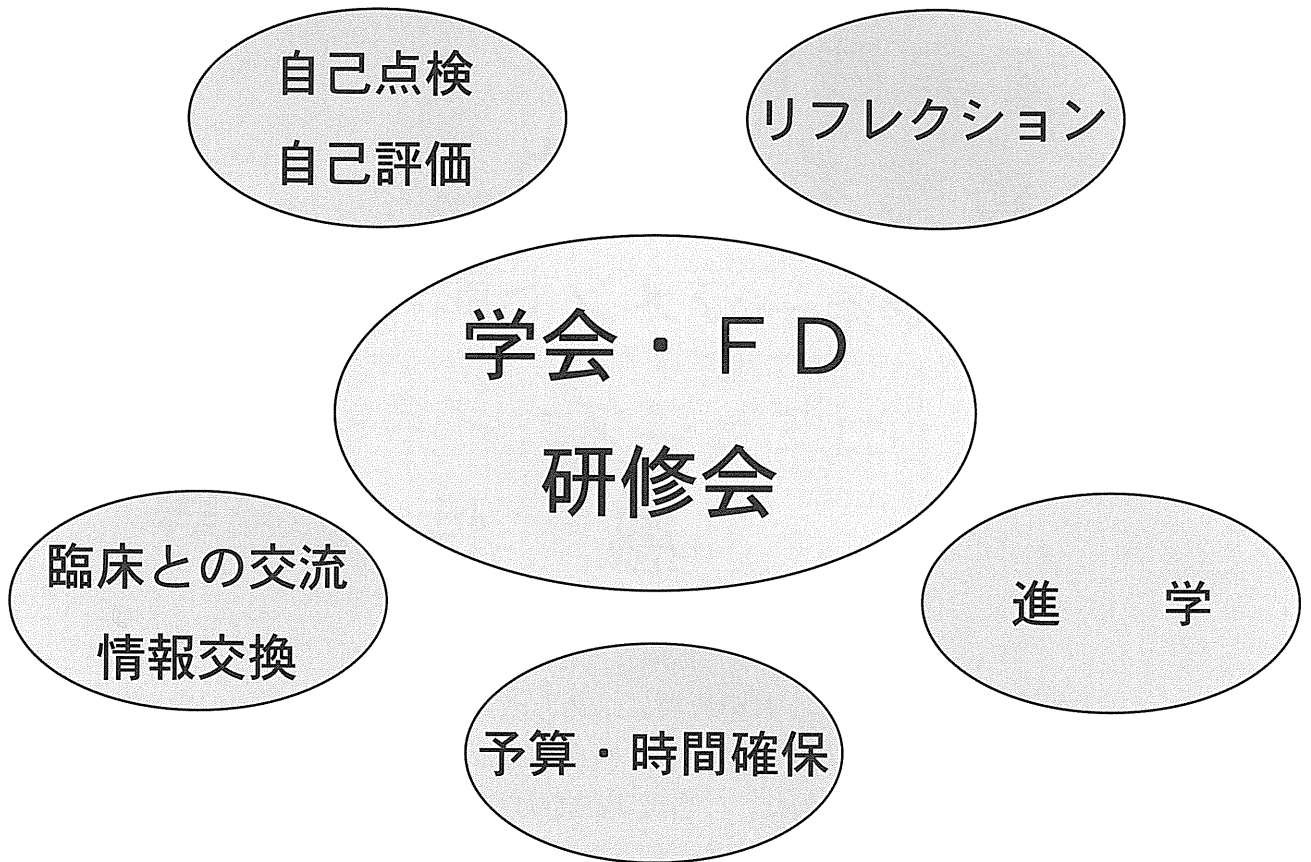
図10 看護教員に求められる能力



本設問の目的は、今、看護教員に求められる資質・能力についての自由記載をデータとし、内容を集約し、構造化を試みた。その結果、大きく、以下の5要素が抽出された。「看護実践能力」、「看護教育能力」、「マネジメント能力」、「コミュニケーション能力」、そして「感性」であった。なお、標記された内容は第6回「今後の看護教員のあり方に関する検討会」(平成21年11月21日)資料とし、報告している。

10. 本調査協力校が思考する「看護教員としての資質・能力の向上策」分析結果
(図11)

図11 看護教員としての資質・能力の向上策



本設問の目的は各教育機関が独自のキャリアアップのため実施している対応策を検索することであった。データは前項と同様に自由記載の内容を系統的に集約・分析を試み、中心課題策と周辺課題策に区分し、まとめた。

その結果、中心となっていた対策は「研究」「FD」「研修」であり、その周辺対応として、「自己評価」、「教材化によるリフレクション」、「臨床との交流」、「予算・時間の確保」、そして「進学」となっていた。

結 論

本研究は全国看護教育機関627校、教員総数6,873名を対象とした実態調査である。本実態調査は主に教員資格に関する事項、専任教員としての経験と定着をめぐる事項、さらに看護教員の資質の向上、能力についての現状から現任看護教員の課題を明確にすることであった。

結論として以下の事項が明らかとなった。

1. 教員資格要件は大学・短期大学が大学および短期大学の教員資格審査によって多くはその条件を満たしていると考えられた。一方、3・2年課程および准看護師養成はその他と回答したものは10%前後であり、多くは看護師など養成所の運営に関する指導要領に準拠した対応がなされていた。高等学校を母体とする5年一貫校ならびに衛生看護科では教員となる別課程が設定され、多くは遵守されていた。
2. 専任教員としての経験と定着について、教育課程別で若干の相違が見られたが概して経験1～5年目までが過半数を占めていた。その後、6～9年目の中間層の教員が減少していることが明らかとなった。定着できない理由としては「家庭の事情」「臨床への移動」「他看護師養成機関への移動」「バーンアウト」などであった。一方、この5カ年の離職率は上昇傾向にあり、減少していないことから、定着率がよくないことが明らかとなった。
3. 看護教員に求められる資質・能力をめぐる5要素には「看護実践能力」、「看護教育能力」、「マネジメント能力」、「コミュニケーション能力」、そして「感性」が抽出された。この結果は「今後の看護教員のあり方検討会」の課題と類似していた。
4. 継続教育の一貫としてキャリアアップのため実施している対応策には、中心対策として「研究」「FD」「研修」、周辺対応には、「自己評価」、「教材化やリフレクション」、「臨床との交流」、「予算・時間の確保」、そして「進学」を挙げていた。

今後の課題

以上の結論を踏まえ、再度、質の高い看護職を育成する看護教員の質向上と確保は重要であることが確認できた。看護教員の専門性を高めるためにも、経験年数等も含めたキャリアアップの継続性は重要である。さらに医療現場における質の高いケア提供のためには看護実践能力の維持はもちろん、高度看護実践能力をもつ看護職員の活用が不可欠である。看護実践能力と看護教育力とのバランスを視野にいれつつ、教育課程や設置主体による人材育成法には若干の違いが想定されるため、教育機関と臨床との双方のキャリアラダーを検討することが必要と考えられた。そして、その結果が教員養成課程の教育内容に反映され、教育体制のシステムに活用されることが望ましいとの結論となった。

参考資料

- 1) 看護基礎教育の充実に関する検討会報告、厚生労働省、2007
- 2) 安心と希望の医療確保ビジョン、厚生労働省、2008
- 3) 看護基礎教育のあり方に関する懇談会論点整理、厚生労働省、2008
- 4) 看護の質の向上と確保に関する検討会報告書、厚生労働省、2008
- 5) 今後の看護教員のあり方に関する検討会、厚生労働省、2009
- 6) 看護法令要覧 平成20年版、日本看護協会出版会、2008
- 7) 杉森みど里著「看護教育学」第3版、医学書院、2000
- 8) 国民衛生の動向、厚生統計協会、2008
- 9) 看護教員の養成とキャリアアップに必要な教育システムの再構築に関する研究会議事録、2009/2010

資 料

1. 表紙・依頼文
2. 質問用紙の内容

表紙・依頼文

平成21年 7月27日

関係各位

「今後の看護教育のあり方検討会」
代表 永山くに子

看護教員の実態調査に関する依頼について

初夏の候、貴学におかれましては日頃より看護基礎教育にご尽力され、多くの看護師を育成し、社会に輩出されてその役割を十分に果たされていることと存じます。

近年、その看護専門職の育成に向け、社会の変化に対応すべく厚生行政では看護教育について大きく取り上げ課題を整理してきました。昨年11月に開催された「看護の質の向上と確保に関する検討会」では、看護基礎教育の充実が緊急の課題とされ、看護基礎教育の充実のためには看護教員の質の向上と確保が重要であると述べられています。

このような背景のもと、このたび「看護教員の養成とキャリアアップに必要な教育システムの再構築」と題し、全国の看護教育機関を対象に看護教員の養成や継続教育、臨床現場との連携、さらに定着や離職等に関する実態調査からその課題を明らかにしたいと考えています。そして、その結果が今後の看護教員のあり方の基礎資料となることを期待し、下記の要領にて調査にご協力いただきたくお願い申し上げます。

1. 本調査に賛同されるかたは是非、調査にご協力賜りますよう、お願いします。返信をもちまして研究への同意とさせていただきます。
2. 返信はおそれいりますが、9月上旬まで回答用紙を同封の返信用の封筒に入れて返信してください。
3. 本研究のデータは目的外に使用しないことを約束します。
4. データはすべて匿名化し、個人や学校が特定されないよう配慮いたします。
5. 回答者は可能な限り看護教育機関の管理者にお願いします。

注) 本研究において[専任看護教員]とは看護系の教員であり、看護系の科目を担当する教員をいい、貴機関を主な職場としている者をいう。いわゆる非常勤講師や兼任講師は含まない。

連絡先：本調査に関するお問い合わせは以下にお願いします。

〒930-0194 富山市杉谷2630 富山大学医学部看護学科 永山研究室
電話 076-434-7435 Fax 076-434-5188

拝啓 盛夏の候、貴学におかれましては、日頃より看護基礎教育の充実にご尽力され、また、看護行政に対するご理解とご協力を頂き、感謝申し上げます。

さて、昨年11月に開催された「看護の質の向上と確保に関する検討会」では、看護教員の質の向上と確保が重要であり、看護教員の専門性を高めるための継続教育や、臨床現場で実践能力を保持・向上するための機会の確保、高度実践能力を持つ看護職員の活用などが重要であることが示されました。そこで、看護教員の資質の維持・向上に向けた現状と課題を把握し、教員の継続教育の促進や看護実践能力の保持・向上に関する方策について検討するために、「今後の看護教員のあり方に関する検討会」を現在開催しているところでございます。

今般、厚生科学研究の一環として取り組むことになった「看護教員の養成とキャリアアップに必要な教育システムの再構築」(分担研究者：永山くに子)では、全国の看護教育機関を対象に看護教員の養成や継続教育、臨床現場との連携、さらに定着や離職等に関する実態調査を行うこととなりました。その調査結果から看護教員をめぐる課題が明らかになり、今後の看護教員のあり方の基礎資料として活用でき、また課題の解決に役立つことが予測され、大いに期待しております。

当該調査は、現在開催しております検討会の議論に資するものと考えておりますので、大変ご多忙かとは存じますが、本調査にご協力下さいますようお願い申し上げます。

敬具

平成21年 7 月27日

厚生労働省医政局看護課
課長 野村陽子

各位

質問用紙の内容

看護師・准看護師教育課程で複数の課程を有する場合には、各々に回答をお願いします。

以下の設問に平成21年4月1日現在の状況をお答えください。

《属性》

1. 貴学の教育課程の番号ならびに（ ）内の該当箇所に○を付けてください。
 - ①大学 ②短期大学 ③3年課程（全日制・定時制）④2年課程（全日制・定時制）
 - ⑤2年通信制 ⑥5年一貫教育 ⑦准看護師養成所 ⑧高等学校衛生看護科

2. 貴学の設置主体に該当する番号に○を付けてください。(学年で定員が異なる場合は、最新の数をご記入ください。)
 - ①国等 ②都道府縣市町村 ③公的 ④医療法人 ⑤学校法人 ⑥医師会
 - ⑦社会福祉法人 ⑧その他（ ）

3. 貴学の1学年定員数と学年数についてお答えください。

1 学年定員（ ）名 学年（ ）学年

総定員数（ ）名

《看護教員の実態—要件、経験年数、教員数、資質など》

1. 現在の専任看護教員についてお答えください。
 - ① 専任看護教員数（ ）名
 - ② 看護教員の養成の課程はどちらですか。（複数回答可）
 - ア 大学において教員資格審査を受けた専任看護教員（ ）名
 - イ 3年の実務経験＋大学で教育に関する科目4単位以上を履修し、卒業（ ）名
 - ウ 5年の実務経験＋看護教員養成講習会等の必要な研修（ ）名
 - エ ウと同等以上の学識経験を有すると認められる者（ ）名
 - オ その他（ ）（ ）名
 - ③ 専任看護教員としての経験年数について（他教育機関の経験を含む）

* 1年未満（ ）名	* 6年未満（ ）名
* 2年未満（ ）名	* 7年未満（ ）名
* 3年未満（ ）名	* 8年未満（ ）名
* 4年未満（ ）名	* 9年未満（ ）名
* 5年未満（ ）名	* 10年以上（ ）名

④ 貴学における専任看護教員としての経験年数について

- | | |
|-------------|--------------|
| * 1年未満 ()名 | * 6年未満 ()名 |
| * 2年未満 ()名 | * 7年未満 ()名 |
| * 3年未満 ()名 | * 8年未満 ()名 |
| * 4年未満 ()名 | * 9年未満 ()名 |
| * 5年未満 ()名 | * 10年以上 ()名 |

⑤ 平成16年～20年の各年の退職者数を記入し、よろしければその理由についてご記入ください。

- | | |
|------------|--------|
| 平成16年 ()名 | 理由 () |
| 平成17年 ()名 | 理由 () |
| 平成18年 ()名 | 理由 () |
| 平成19年 ()名 | 理由 () |
| 平成20年 ()名 | 理由 () |

2. 看護教員の看護実践能力と教育実践能力を高めるために、臨床現場との人事交流を行っている場合、その方法と内容を記載してください。

① 臨床現場で専任教員が研修をすることがありますか。その方法と内容を記載してください。

② 人事交流や研修以外に臨床現場で行っている取り組みがあればご記入ください。

3. 看護教員の資質として、今、何が問われていると考えますか。自由に記載してください。

4. 看護教員の資質向上のために貴学ではどのような機会を設けていますか。

以上、ご多忙にもかかわらず、ご協力いただきありがとうございました。

看護教員の養成とキャリアアップに必要な教育システムの再構築
看護師学校（3年課程）の看護教員経験年数別にみるキャリアアップに必要な構成要素

研究分担者	永山くに子（富山大学医学部看護学科）
研究協力者	坂井 恵子（金沢医科大学看護学部）
	谷村 秀子（高岡市医師会看護専門学校）
	稲垣富士子（富山県立総合衛生学院）
	神田 敬子（富山県立富山いずみ高等学校）
	松井 弘美（富山大学医学部看護学科）
	齊藤佳余子（富山大学医学部看護学科）
	三加るり子（前富山大学医学部看護学科）
	木本 未来（金沢医科大学看護学部）

研究要旨

【研究目的】

本研究は昨年度実施した看護教員の現状に関する全国調査結果に基づいて、看護教員のキャリアアップに関するニーズ調査から看護教員のキャリアアップに必要な構成要素を明らかにし、今後の継続教育のシステムを考える。

【研究方法】

本研究を進めるにあたり富山大学倫理審査委員会の承認を得た（臨認 22-41 号）。

全国で本研究の主旨に同意した3年課程の看護師学校12校の協力のもと、102名の看護教員にキャリアアップに関連する事項についてインタビューを実施した。

データは、①既に専任教員のキャリア別到達目標を設定し継続教育を実施しているモデル校2校のキャリアアップに関する要素、②教育経験年数別（5年以下、6～9年、10年以上）によるキャリアアップに関する構成要素について分析した。なお、分析方法は、①についてはKJ法および紙媒体による教育能力、看護能力、研究能力そして学校運営能力区分による分析、②についてはテキスト型データ分析に対応するソフト Word Miner（日本電子計算機株式会社）を活用し、クラスター分類による布置図と中心的「語り」の分析から看護教員のキャリアアップに関する構成要素の抽出を試みた。

【結果】

既に専任教員のキャリア別到達目標を導入していた看護師学校2校では、『教育実践能力』『看護教育実践能力』『看護観・看護教育観の醸成』『看護実践能力』『コミュニケーション・マネジメント能力』『自己啓発能力』、そして、『看護教育学の専門性の追求』などがキャリアアップの能力として抽出された。また、キャリア別到達目標と経験年数でキャリアアップの要素をみた場合、5年以下の教員はこれまでの看護教員養成研修で十分と考え、さらにそれまでの臨床で培った経験知を重要視していた。看護教員経験6年から9年では時間的なら

びに精神的にもゆとりがなく、キャリアに関するニーズは低い傾向がみられた。10年以上では組織人としてのキャリアに関心をもちつつ自己の方向性に関連したキャリアアップに関する要素が抽出された。

一方、全国調査による看護師学校（3年課程）の教員102名による経験年数別キャリアアップに必要な構成要素をWord Minerによって分析を行った結果、5年以下は『学生のレディネス対応・実習指導』『講義』『経験に基づく臨床知』など、6～9年は『教育方法』『看護教育実践能力』など、そして10年以上は『コミュニケーション・マネジメント能力』『時代の変化に伴う社会のニーズに沿った看護教育』『ジェネレーションギャップ』『エイジングに伴う限界』『専任教員としての資格要件』などが構成要素として抽出できた。

【考察】

以上の結果を踏まえ、目的に照準し、3年課程の看護教員の養成とキャリアアップに必要な教育システムの再構築について述べる。昨年実施した調査によると看護教員に求められる能力の自由記載から「看護実践能力」・「看護教育能力」・「マネジメント能力」・「コミュニケーション能力」そして「感性等」が抽出された（附記参照）。しかしながら、今回の調査では看護教員の教育経験年数によるキャリアアップに関する構成要素には5年以下では看護教員養成研修で培った能力を踏襲し教員として受容・模倣のレベルで対応していること、6～9年は中堅として看護実践能力に裏付けられた看護教育実践能力を身につけ、看護教員として自己を尊重し、看護教育の価値を見出し、より明確化することを求め、10年以上は熟達者として看護教育の評価能力や社会への柔軟な適応能力を身につけ、マネジメント能力・看護教育の総合力を重視し、自分の属する機関の変革に伴う管理能力を追求する傾向がみられ、昨年の調査では見えなかった構成要素を明らかにすることができた。前述のような経験年数による段階的ニーズがキャリア形成に反映することの示唆をうけ、今後の看護教員の養成ならびに現任教育システムの再構築に活かされることを期待したい。

1. 研究の背景

近年、少子化が進むなか、質の高い看護ケアを提供できる看護師の育成と確保は、わが国の厚生行政においては重要課題であり、将来の保健医療政策や看護基礎教育の充実と直結する事項である¹⁾。このような背景のもと社会の変化に対応できる看護専門職の育成にむけ、平成20年11月に厚生労働省医政局看護課主催による「看護の質の向上と確保に関する検討会」が開催され諸処議論が行われた。その際、看護の質の向上には看護師を直接的に育成する立場にある看護教員の質の向上と確保が重要であるとの見解が出された²⁾。その答申を受け、平成21年度には「今後の看護教員のあり方に関する検討会」（以下、「あり方検討会」と略す）が発足し、看護教員の専門性を高めるためには看護教員の継続教育や看護実践能力の保持・向上に必要な機会の確保、教育方法の見直し案が提示された。また、一定の臨床能力を確保するには臨床の高度看護専門職の活用なども重要であることが示唆された³⁾。

なお、本研究の前調査として平成21年度7～9月に全国看護基礎教育機関627校(大学55校、

短期大学 10 校、3 年課程 298 校、2 年課程 91 校、2 年課程通信制 6 校、5 年一貫校 31 校、准看護師養成所 124 校、高等学校衛生看護科 12 校)、の看護教員総数 6,873 名を対象とし調査研究を行った。結論から今後の課題とされた看護教員としての定着・離職についてみてみると、経験年数 5 年以下と 10 年以上在職する教員は比較的定着しているが、6～9 年目における離職率が前 2 項と比較すると高まりがあり、その理由の多くは臨床などへの異動や退職であった。教員自身の臨床からの離脱によって生じる看護実践能力への枯渇感や教育指導へのモチベーションの低下が影響していることが考えられた⁴⁾。

そこで、前調査の結論を踏まえ、本年度は 3 年課程の看護師学校に従事する看護教員に限定し対象を絞り研究を実施し、看護教員の継続教育ならびにキャリアアップに必要な要素の抽出を試みた。その結果、従来実施されてきた看護教員養成研修の現任教育プログラムによって修得した能力は 5 年以下では活用可能であるが、6～9 年ではより充実した看護教育能力を探索することで、学習はより深化したものが求められていた。さらに 10 年以上の経験者は教員個人というよりはむしろ組織人としてのマネジメント能力やより社会のニーズに沿った看護教育のあり方が模索できるような能力の育成を求めている。これらの結果から示唆された内容に基づいて現任教育さらに継続教育システムを考慮する必要性が確認できた。

2. 研究目的

- 1) 看護師学校 (3 年課程) における看護教員のキャリアアップに必要な要素を明らかにする。
 - (1) 既に看護教員のキャリアラダー^{注1)}を導入している教育機関の教員のキャリアアップに関する現状を知る。

注1) 研究計画の段階ではキャリアラダーとして進めていたが、実態ではキャリア別到達目標となっていたことから研究ではキャリア別到達目標の表現を採用することとした (表 1・2)。
 - (2) 教育経験年数別による看護教員のキャリアアップに関するニーズと実態を知る。

3. 用語の定義

- 1) 看護教員：看護師等養成所の運営に関する指導要領は教員に関する事項において、専任教員の資格等を明記している⁵⁾。一方、大学設置基準による専任教員数の規定によれば学部の種類に応じ、教授、准教授、講師の資格と数が明記されている⁶⁾。したがって、基礎教育機関によって専任教員の資格要件には相違があることから、今回、本研究では看護師学校 3 年課程の専任教員を看護教員として標記することとした。
- 2) キャリア (Career)：職業・技能上の経験。経歴。⁷⁾
- 3) キャリアラダー (Career Ladder)：上昇移動が可能なキャリアの梯子 (Ladder) の構築。具体的には入職レベルからの上昇を人々に可能にさせることは単に彼らを教育訓練することではなく、そこにはスキルと経験を蓄積しながら、より責任があり、より賃金のよい仕事に進むことを通じて前進してゆくという道筋をたてることである。そして、キャリアラダーには、原則として教育の獲得・職務経験年数・職位が「三位一体」となった賃金マトリックスに基づくものであることが期待される⁸⁾。
- 4) 看護実践能力：看護実践能力 (clinical nursing competence) とは、看護師としての知識

(knowledge)、技術 (skill)、価値・信条 (value & belief)、経験 (experience) を複合的に用いて行為 (action) を起こす能力 (competence) である⁹⁾。

- 5) 看護教育実践能力:看護教育実践能力(educational nursing competence)とは看護教員として看護教育における教育実践を創造でき教育・指導する能力である¹⁰⁾。

4. 研究方法

- 1) 研究デザイン：因子探索型研究
- 2) 調査協力校および協力者

(1) 調査協力校：本研究について施設長に文書にて主旨説明し同意した看護師学校（3年課程）とした。なお、対象の偏りを少なくすることから全国（東北、関東、北陸、東海、関西、九州）の大都市圏と地方圏を網羅した（図1）。加えて、既に専任教員のキャリア別到達目標を導入している首都圏にある2養成機関を含めた。

(2) 調査協力者：平成22年現在、調査協力校である看護師学校（3年課程）で教育に従事し、かつ、研究主旨に同意の得られた看護教員。教育経験年数は5年以下、6～9年、10年以上として区分した。

- 3) 調査の方法

【調査協力者要請】

事前に施設長に研究の主旨を説明し、当該機関に就業する看護教員の了解を得た。教員の年齢構成は各教育機関によって異なることから、了解を得た時点で、倫理上、個人情報保護の関連もあり、グループもしくは個人インタビューのいずれか選択可能とした。なお、インタビュー会場は協力校の担当者に依頼した。全員、業務時間内に行われたため、施設長の許可を得た上で実施した。

【データ収集方法】

- (1) 看護学校管理者には個人面談（1～1.5時間）によるインタビューと資料収集を実施した。
- (2) 看護教員にはあらかじめ先行研究を参考に作成したインタビューガイド（資料5）に沿って、経験年数別に半構成面接法によるグループまたは個人インタビューを行った¹¹⁾。各養成機関でのインタビューに要した時間は、延べ2時間30分～4時間であった。なお、インタビュー内容はICレコーダーに録音することを事前に了解をとり、本人の意思を尊重し不都合が生じた場合には停止や削除を行った。

- 4) 分析方法

- (1) 専任教員のキャリア別到達目標制を導入している教育機関における看護教員のキャリアアップに関する認識の分析

すでにキャリア別到達目標を設定し、能力の向上を図っている教育機関からのデータ分析にはKJ法、ならびに標記されていた教員の能力と経験年数別によるキャリアアップ関連内容の分析から要素の抽出を試みた¹²⁾。

- (2) 経験年数別看護教員に必要なキャリアアップの構成要素の分析

一方、今回の分析では全体のデータ数とその内容の多様性から、より客観的な分析

を行いたいと考え、経験年数別看護教員に必要なキャリアアップ構成要素の分析にはテキスト型データの分析に対応しているコンピューターソフト Word Miner(日本電子計算機株式会社)を活用することとした¹³⁾。

次に Word Miner による分析過程を述べる。

- ①教員経験年数 5 年以下、6～9 年、10 年以上毎に、テキストデータを分かち書き^{注1)}した。構成要素を抽出するため意味解釈上不要な1句読点、助詞、特殊記号を除いたキーワードデータを編集する。
- ②解析対象の構成要素を整理し分析見通しを改善するため、同種の語を一つの語に置換する手続きを行った。例えば、学生、生徒は「学生」に、分担、領域、領域別などは「担当領域」に置換した。置換処理により、類義語、同義語の統一を図った。以上の作業を経てテキスト型データを処理した。
- ③抽出した構成要素のうち初期値^{注2)}は 2 以上であるが、今回は初期値 10 以上のものを対象として対応分析を行った。
- ④対象分析から得られた成分スコアをもとにクラスター分析^{注3)}を行い、さらにクラスターの構成要素からサンプル検索により、データに戻り、クラスターの意味を検討しネーミングを試みた。

以上を踏まえクラスターの特徴から看護教員の教育経験年数別のキャリアアップに必要な構成要素を分析した。

注 1) “分かち書き”機能は長文を助詞、記号、単語などを分解する機能をいう

注 2) 初期値とは「語り」のなかで同一語の出現頻度をいう

注 3) 構成要素から多次元データ解析によって群を形成する機能が“クラスター化”である

5) 倫理的配慮

- (1) 研究協力を依頼する文書には研究の主旨、目的、方法を説明し、所属長への協力依頼書、同意書を持参し口頭にて説明した。
- (2) 研究の協力はあくまで個人の自由意思であり、途中で辞退してもよいことを説明した。
- (3) 研究に関連しプライバシーの保護（個人の匿名化ならびに教育機関の匿名化）についても厳守することを説明した。ただし、個人情報へのアクセス権限については研究分担者の範囲内とすることを説明した。
- (4) 研究のデータは連結匿名化し、目的外に使用しないこと、また、研究終了後は廃棄することを説明した。
- (5) 知りえたデータの内容の管理（IC レコーダー、USB）は鍵の掛かるロッカーにて保管し、保管場所は研究主任の永山の自室研究室にて厳重に行うことを説明した。
- (6) 本研究の資金源（厚生労働科学研究補助金）について説明した。なお、本研究は富山大学倫理審査委員会で承認を得た（臨認 22-41 号）。

5. 調査期間、調査協力校、協力者およびインタビューの概要

- 1) 調査期間：平成 22 年 7 月 22 日～平成 22 年 12 月 1 日

2) 調査協力校の概要：本研究について文書にて主旨説明し同意した調査協力校は 12 校、その全国分布は図 1 に示す通りであった。その内訳は大都市圏に属する養成機関 6 校、地方圏 6 校であった。また、設置主体は自治体が 6 校、他赤十字、法人などであった。教員数は養成機関の養成数によっても異なるが、少ない養成機関で 7 名、多いところでは 29 名であった。1 学年の定員数は 120 名 1 校、80 名は 3 校、70 名 1 校、50 名は 1 校、40 名は 4 校、35 名 1 校、そして 25 名は 1 校であった。

3) 調査協力者の概要：本研究に協力した協力校の看護教員総数 169 名中 102 名 (60.4%) であった。その内、大都市圏 6 校の教員は 49 名 (48.0%)、地方圏 6 校では 53 名 (52.0%) であった。また、経験年数別でみると、看護教員経験年数 5 年以下は 33 名 (32.3%)、看護教員経験年数 6～9 年は 31 名 (30.4%)、10 年以上では 38 名 (37.3%) であった。
(表 3)

なお、専任教員のキャリア別到達目標を設定している 2 校については、いわゆるキャリアラダーの定義を踏襲しているモデル校とした。また、看護教員の年齢については今回、属性から削除している。さらに調査協力者のなかには教務主任など管理者も含まれているが、今回の分析では教務主任のみを対象とした分析は割愛した。

4) インタビューは個人で実施した学校は 1 校、個人およびグループの混合で実施した学校は 2 校、そしてグループ (2～5 名) で行った学校は 9 校であった。また、所要時間は個人の場合、1 人あたり 15～20 分、グループでは 1 グループ 30～40 分であった。

6. 調査結果

ここでは既にキャリア別到達目標を設定し導入している養成機関の実態と経験年数別看護教員のキャリアアップに関する構成要素について以下、調査結果について述べる。

1) 専任教員のキャリア別到達目標を導入している教育機関

(1) 専任教員のキャリア別到達目標を導入している教育機関における看護教員のキャリアアップに関する認識

はじめに研究協力者と分析過程を述べる。協力者は、キャリア別到達目標を導入している看護師学校の教務主任を除く看護教員 14 名で、内訳は、5 年以下が 4 名、6～9 年が 5 名、10 年以上が 5 名であった。対象者の同意を得て面接内容をテープに録音し、逐語記録を作成した。データの分析方法は、K J 法を参考に以下のように行った。

(i) 逐語記録を通読する。

(ii) キャリアアップに必要な要素とそれに関わる体験に関する記述単位を抽出し、K J 法を参考に記述単位にラベルをつける。

(iii) ラベルの主張する内容の類似性に着目してグループ化し、表札として記述する。

(iv) 表札をカテゴリーに分類し、カテゴリー名をつける。

なお、研究結果の妥当性として、データ収集者であり、且つ、看護基礎教育経験と質的研究経験が豊富な研究者 1 名と、質的研究の経験がある 1 名の研究者で、データ収集から分析に至るすべての過程を確認した。さらに、研究メンバー全員で確認した。

結果は表 4 に示すようにキャリア別到達目標を導入している看護教員のキャリアアップの

要素として、以下①～⑨の9つのカテゴリが抽出された。以下、【 】はカテゴリ、「 」は表札である。また9つのカテゴリから導き出された看護教員の能力は『 』とした。

①【教員として教育研修の必要性】

「教員として基本的な知識・技術について勉強し直すことが必要である」、「教員として学生の成長を喜びとする」、「教員として学生の思考を引き出すことが必要である」、「教員として学生を点でなく線でみる」、「臨床看護師として後輩を指導するのではなく、看護教員として学生を意識して教育にあたる」の5つの表札から形成された。教育や教育の対象である学生に特化して、基本的な知識・技術を学び直すことや、学生の成長を糧に、学生理解を深めながら学生と接していくことの大切さが語られていた。

②【看護教員研修に参加することによる教育の理解の深まり】

「教員研修に行くことで、臨床と教育の場で求められていることの違いに気づいた」、「教員研修にいて学生理解や看護教育に関する理解が深まった」の2つの表札から形成され、看護教員養成講習会といった教員研修を受けることで、自分なりに教育の特徴や方法を認識するきっかけとなっていた。

③【教育は教育内容・質が問われることによる困難性や挑戦】

「意図的な教育とするためには、スピードではなく内容・質が問われるので、教育は困難を伴うものである」、「難しいからこそ、挑戦したいと思う」、「教育を実践することで、教育することの困難さや準備の必要性を実感する」、「看護教育は優しさを相手に伝えるということを教える必要がある」、「学生自身が知識を得、思考し、行動できる人として育つためにどうしたらよいかを考えるようになった」、「看護教員として教育とは何かを考えるようになった」、「自己評価の難しさ」の7つの表札から形成された。看護教育を実践する中で実感する難しさと共に、それにくじけない強い意気込みが語られていた。

④【先輩・指導教員といった教員組織の中で育つ看護教員】

「看護教員は先輩・指導教員に相談する、相談できる」、「看護教員には相談にのってくれる教員が必要だ」、「看護教員は先輩・同僚に相談して問題解決している」、「先輩教員に情緒的に依存していた」、「看護教員は先輩教員をモデルとする」の5つの表札から形成され、看護教員にとって、相談できる教員組織の存在が大きな支えになることが語られていた。

⑤【看護教員として看護観、看護教育観を意識することの重要性】

「看護教員として看護観、教育観、看護教育観が重要だ」、「看護教員として人間観が重要だ」、「自らの看護観を意識し学生に伝えることが必要だ」、「看護教員としての根底にあるものを意識できる」の4つの表札から形成された。看護教員として自らを振り返りながら、価値観・信念としての看護観と、さらに看護教育観を意識して、学生に伝達したいと考えていた。

⑥【看護教員としてコミュニケーション能力、調整能力を磨くことの必要性】

「看護教員としてコミュニケーションが大事だ」、「看護教員は自己主張していく職業だ」、「情報交換・研修・学会など視野を広げることが必要だ」、「看護教員としての調整能力が必要だ」の4つの表札から形成された。視野を広げながら、看護教員として自分の意見を持ち、それを目的・状況に応じて相手に認めてもらえるよう堅固に伝えることが求められていることを自覚していた。

⑦【臨床実践能力は看護教員としての教育実践に不可欠】

「看護教員として臨床実践能力が最低限必要である」、「看護教員は臨床経験によって教育の落としどころがわかる」、「看護教員にとって臨床経験が教育実践の場で役に立つと感じている」、「看護教員として臨床経験で培った知識・経験が必要である」、「看護教員の教育力には臨床経験能力を内包する」、「看護教員として臨床のことをわかるためには臨床研修に参加する必要がある」、「自分が教員として不足と思う臨床看護について研修を行う必要がある」の7つの表札から形成された。看護実践の能力や、これまでの看護実践の経験、それらを教育に活用しようとする能力が、看護教育において必要不可欠であると認識していた。

⑧【看護教員としての継続研修の必要性】

「看護教育の全体と部分がわかったうえで教育にあたることが必要だ」、「看護教員として授業検討会が必要だ」、「看護教員としてリフレクションが大事だ」、「看護教員として最新の臨床を学ぶ必要がある」、「看護教員として最新の知識を学ぶことが必要だ」の5つの表札から形成され、教育実践のためには、学びと振り返りの継続が必須であると語られていた。

⑨【看護教員として専門性を追求して成長していくことの必要性】

「看護教員として成長していく時、今、どのようなことが自分に必要かわかりたい」、「看護教員としての将来像を少しずつ描く」、「看護教員として専門性を追求していくことが必要だ」の3つの表札から形成された。看護教員としてこれから進んでいくための道標として、自分の目標をつくることの重要性を感じ、看護や看護教育について追求しようとしていた。

ついで、9つのカテゴリーの内容の類似性から構造化し、看護教員として必要な能力を検討した。結果、図2に示すようにカテゴリー①【教員として教育研修の必要性】と、②【看護教員研修に参加することによる教育の理解の深まり】は、『教育実践能力』であった。③【教育は教育内容・質が問われることによる困難性や挑戦】と、④【先輩・指導教員といった教員組織の中で育つ看護教員】は、『看護教育実践能力』であった。⑤【看護教員として看護観、看護教育観を意識することの重要性】は、『看護観・看護教育観の醸成』を意識的活用することであり、⑥【看護教員としてコミュニケーション能力、調整能力を磨くことの必要性】は、『コミュニケーション・マネジメント能力』であった。⑦【臨床実践能力は看護教員としての教育実践に不可欠】は、『看護実践能力』であった。また⑧【看護教員としての継続研修の必要性】は『自己啓発能力』であり、⑨【看護教員として専門性を追求して成長していくことの必要性】は『看護教育学の専門性の追求』であった。(表4 図2)

(2) 専任教員のキャリア別到達目標を導入している教育機関における看護教員のキャリア達成目標別および経験年数別にみたキャリアアップの要素

この項における研究協力者および基礎データは前項と同様の看護師学校の看護教員14名のものである。データの分析は目標達成能力に応じた4つの能力(①教育能力:教育技法研修、②看護能力:臨床研修、③研究能力:研究調査・看護研究研修、④学校運営(マネジメント能力:教員研修)について、教員経験年数(5年以下、6~9年、10年以上)におもに「実践と思い」について実施したインタビュー内容を分析した。

その結果、表5に示すようなインタビュー内容であり、各群の具体的な例から、その特徴につ